



# VEREINBARKEIT BERUF UND ANGEHÖRIGENBETREUUNG

Praktische Massnahmen zur  
Entlastung von Mitarbeitenden, die  
Angehörige pflegen



## **INHALTSVERZEICHNIS**

<b>EINFÜHRUNG</b>	<b>3</b>
<b>DIE BETREUUNG VON ANGEHÖRIGEN</b>	<b>3</b>
Überblick	3
Risiken im Verhältnis zur Erwerbstätigkeit	4
<b>DIE VEREINBARKEIT VON ERWERBSTÄTIGKEIT UND ANGEHÖRIGENBETREUUNG</b>	<b>5</b>
Relevanz der Vereinbarkeit aus Sicht der Arbeitgebenden	5
Was sieht das Gesetz vor ?	6
<b>PRAKTISCHE MASSNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER VEREINBARKEIT</b>	<b>7</b>
Kommunikation	7
Standardisierung	7
Urlaub	8
Teilzeitarbeit und befristete Arbeitszeitreduktion	8
Flexibles Arbeiten	9
Arbeitsorganisation	9
Unterstützungsangebote für Pflegende	10
<b>HILFE FINDEN BEI DER UMSETZUNG VON MASSNAHMEN</b>	<b>10</b>
<b>SCHLUSSFOLGERUNG</b>	<b>12</b>
<b>BIBLIOGRAFIE</b>	<b>13</b>

## EINFÜHRUNG

Immer mehr Personen kümmern sich um ihre Eltern oder Schwiegereltern. Diese Betreuung mit einer Erwerbstätigkeit zu vereinbaren, kann gewisse Schwierigkeiten bereiten. Dieses Factsheet versucht aufzuzeigen, wieso sich Arbeitgebende dem Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenbetreuung widmen sollten und welche Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit sinnvoll sind.

## DIE BETREUUNG VON ANGEHÖRIGEN

### Überblick

Die demografische Entwicklung führt dazu, dass unsere Bevölkerung immer älter wird. Ungefähr die Hälfte der über 75-Jährigen haben ein dauerhaftes Gesundheitsproblem (BFS, 2017). Da im Alter die Betreuungsbedürftigkeit zunimmt, benötigen immer mehr Personen Unterstützung im Alltag. Oft wird diese Betreuung von Angehörigen übernommen, unter anderem auch aufgrund der steigenden Pflegekosten.

Sich um eine nahestehende Person zu kümmern kann erfüllend sein, bringt aber auch verschiedene Risiken mit sich. So kann die Pflege zu physischen oder psychischen Problemen führen. Ein Grossteil der pflegenden Angehörigen leidet unter Stress und nervöser Anspannung. Aber auch Schlafstörungen, Rückenprobleme, Angstgefühle oder Depressionen sind mögliche Nebenwirkungen. Dies kann Konsequenzen für die berufliche Laufbahn und das Sozialleben der pflegenden Angehörigen haben.

## Risiken im Verhältnis zur Erwerbstätigkeit

Personen, die erwerbstätig sind und sich um ihre Angehörigen kümmern, sind einer Doppelbelastung ausgesetzt. Die Pflege von Eltern oder Schwiegereltern kann sich in zeitlicher Hinsicht, je nach Zustand der konkreten Person, über Jahre hinziehen. Die Pflege kann für sich allein bereits anstrengend und überfordernd sein. Hinzu kommt, dass sich die Leute häufig noch um ihren eigenen Haushalt kümmern. In Kombination mit einer Erwerbstätigkeit kann es dazu führen, dass die pflegenden Angehörigen nicht mehr genug Erholungszeit für sich haben.

Diese Belastung hat zur Folge, dass die Betroffenen bei der Arbeit weniger leistungsfähig sind, insbesondere weil sie erschöpft oder psychisch angeschlagen sind. Es kann auch eine negative Auswirkung auf das Arbeitsklima haben, wenn die Arbeitnehmenden aufgrund der Überforderung gereizt sind oder sich isolieren. Zudem besteht die Gefahr, dass sie aufgrund der Strapazen selbst krank werden und daher bei der Arbeit fehlen.



Die Leistungsfähigkeit bei der Arbeit ist durch die Pflege gefährdet. Die Belastung kann in Extremfällen zu einem Burnout führen.

In manchen Situationen kann es auch dazu führen, dass die betreuenden Angehörigen gänzlich auf eine Erwerbstätigkeit verzichten, um sich um ihre Angehörigen kümmern zu können. Dies kann aber einerseits ihre finanzielle Situation und Vorsorge beeinträchtigen und andererseits bedeutet es einen Fachkräfteverlust für die Arbeitgebenden.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob eine Angehörigenbetreuung mit einer Erwerbstätigkeit vereinbar ist und wenn ja, unter welchen Bedingungen.

## **DIE VEREINBARKEIT VON ERWERBSTÄTIGKEIT UND ANGEHÖRIGENBETREUUNG**

### **Relevanz der Vereinbarkeit aus Sicht der Arbeitgebenden**

In allen Branchen gibt es Arbeitnehmende, die sich um ihre Angehörigen kümmern. Die Thematik betrifft somit schweizweit viele Arbeitgebende. Die betreuenden Frauen stellen dabei im Verhältnis zu den betreuenden Männern die Mehrzahl dar (BFS, 2021). 5% der Personen, die sich mindestens einmal wöchentlich um eine Person in ihrem Umfeld kümmern, haben gemäss dem Bericht des BFS ihren Beschäftigungsgrad reduziert oder die Erwerbstätigkeit ganz aufgegeben. Die Wirtschaft hat jedoch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ein Interesse daran, insbesondere die Frauen stärker in den Arbeitsmarkt einbinden zu können.

Zielführende Vereinbarkeitsmassnahmen helfen dabei, zufriedene Mitarbeitende an das Unternehmen zu binden. So bleiben qualifizierte Mitarbeitende erhalten und das Knowhow des Unternehmens geht nicht verloren. Für die wirtschaftliche Entwicklung der Schweiz ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Erwerbsquote so hoch wie möglich gehalten wird.

Mitarbeitende können sich besser auf ihre Arbeit konzentrieren und sind weniger erschöpft, wenn sie eine erfolgreiche Balance zwischen der

familiären Betreuung und ihrer Arbeit erlangen. Dies kann zu einer Reduktion von potenziellen Absenzen führen.

Auch bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden profitieren Unternehmen, wenn sie sich mit beispielhaften Massnahmen präsentieren können. Sie gelten damit als attraktive Arbeitgebende, was vor allem für die jüngeren Generationen immer wichtiger wird.

## Was sieht das Gesetz vor?

Das Gesetz sieht in Art. 329h OR einen bezahlten Urlaub für pflegende Angehörige vor, um sich um ein gesundheitlich beeinträchtigtes Familienmitglied zu kümmern. Pro Ereignis können drei Tage beansprucht werden und insgesamt pro Jahr maximal zehn Tage.

Die gesetzliche Regelung dient der Entlastung von pflegenden Angehörigen in Notfällen, jedoch bedeutet sie für den Alltag wenig direkte Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung.



Ob die pflegenden Angehörigen neben der Betreuung ihre Erwerbstätigkeit weiterführen können, hängt unter anderem von der persönlichen Stellung im Beruf, der Art der Aufgabe und der Arbeitsorganisation sowie der Unternehmenskultur ab.

Unternehmen können mehr anbieten als gesetzlich vorgeschrieben. Dies kann durch die Einführung von verschiedenen konkreten Massnahmen geschehen, wobei nachfolgend einige Beispiele genannt werden.

# PRAKTISCHE MASSNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER VEREINBARKEIT

## **Kommunikation**

Als Erstes ist es wichtig, dass Unternehmen eine offene Kommunikation zum Thema Angehörigenbetreuung führen. Sowohl die Leitung als auch die Mitarbeitenden sollten für das Thema sensibilisiert werden. Durch eine Bedarfsanalyse kann dann erörtert werden, wo das Unternehmen konkret anpacken soll. Nur wenn Arbeitgebende wissen, was ihre Arbeitnehmenden für Bedürfnisse haben, können sie auch wirksame Massnahmen ergreifen.

Die angebotenen Leistungen müssen allen Mitarbeitenden ausdrücklich mitgeteilt werden. Das Unternehmen könnte zudem eine interne Anlaufstelle einführen. So können sich betreuende Angehörige für Informationen und Auskünfte direkt an die zuständige Person wenden.

## **Standardisierung**

Damit keine Ungleichheiten entstehen, sollten die Unternehmen einheitliche und verbindliche Regelungen schaffen. Dadurch wird eine Gleichbehandlung der Mitarbeitenden gewährleistet. Allerdings ist es wichtig, die konkrete Situation auch einzeln zu betrachten und allenfalls die Regelungen individuell anzupassen. Dies sollte im direkten Austausch mit den betroffenen Mitarbeitenden stattfinden, sodass für sie in Übereinstimmung mit den Arbeitgebenden eine geeignete Lösung gefunden werden kann.

## **Urlaub**

Das Unternehmen kann mehr bezahlte Urlaubstage als gesetzlich vorgeschrieben gewähren. Damit können im Fall einer plötzlichen Erkrankung oder bei einer Verschlechterung des Zustands längere bezahlte Absenzen gewährt werden. Dies ermöglicht es den pflegenden Angehörigen, sich bei Betreuungsgpässen um die bedürftige Person zu kümmern und die Pflege für die Zukunft zu organisieren.

Zudem kann die Möglichkeit eingeführt werden, unbezahlten Urlaub zu nehmen. Dadurch können sich pflegende Angehörige in besonders schwierigen Phasen gezielt um ihre Angehörigen kümmern und danach wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren.

Wichtig ist, dass diese Massnahmen flexibel und kurzfristig eingesetzt werden können, da solche Situationen meist unerwartet eintreffen.

## **Teilzeitarbeit und befristete Arbeitszeitreduktion**

Die Mitarbeitenden können ihr Pensum für eine begrenzte Periode reduzieren oder Teilzeit arbeiten. Der prozentuale Umfang der Teilzeitarbeit kann im Einzelfall festgesetzt werden. Je nach Situation kann es auch sinnvoll sein, die Arbeitszeit für eine begrenzte Dauer zu reduzieren. Dadurch haben die pflegenden Mitarbeitenden die Möglichkeit, im Beruf zu bleiben und den Anschluss nicht zu verlieren, und können sich trotzdem intensiv um ihre Angehörigen kümmern.

Die Möglichkeiten des Urlaubs, der Teilzeitarbeit oder der befristeten Reduktion des Arbeitspensums sind insbesondere dort sinnvoll, wo eine flexible Arbeitsgestaltung zum Beispiel aufgrund von Schichtarbeit oder Präsenzplicht nicht möglich ist.

## **Flexibles Arbeiten**

Der Krankheitsverlauf der betreuten Person ist oft ungewiss, weshalb eine flexible Arbeitsorganisation sinnvoll sein kann. Wenn möglich können Unternehmen flexible Arbeitsmöglichkeiten anbieten. Beispielsweise indem die Arbeitnehmenden einen Teil der Arbeitszeit im Home-office arbeiten können. Dadurch sind sie für Angehörige erreichbar und können Termine wie etwa Arztbesuche wahrnehmen.

Eine weitere Möglichkeit ist die Einführung von Jahresarbeitszeit. So können die Arbeitnehmenden ihre Arbeit flexibler organisieren. Zudem sollten, soweit möglich, die familiären Pflichten bei der Planung von Arbeitseinsätzen beachtet werden.

## **Arbeitsorganisation**

Für Zeiten, in welchen die Betreuung von Angehörigen intensiver ist, ist auch eine Flexibilität innerhalb des Teams wünschenswert. Dies kann dabei helfen, die Person, die sich für eine gewisse Dauer intensiver um Angehörige kümmert, in dieser Zeit zu entlasten. Beispielsweise indem einzelne Arbeiten abgegeben werden können oder andere Mitarbeitende bei einem Projekt mehr Verantwortung übernehmen. Dafür ist es notwendig, dass die Mitarbeitenden innerhalb ihres Teams gegenseitig laufend über den Arbeitsstand informiert sind. Durch eine klare Kommunikation können sich die Mitarbeitenden kurzfristig gegenseitig entlasten und vertreten.

## Unterstützungsangebote für Pflegende

Die Versorgung von Angehörigen erfordert für die pflegenden Personen viele Kenntnisse, von organisatorischen Fragen bis zum Umgang mit Krankheiten. Daher können die Unternehmen Schulungen oder Vorträge anbieten oder über externe Angebote informieren. Zudem sollten Unternehmen die pflegenden Berufstätigen über Möglichkeiten psychologischer Beratungen informieren, da die Pflege von Angehörigen neben der Berufstätigkeit häufig eine psychische Belastung darstellt.

## HILFE FINDEN BEI DER UMSETZUNG VON MASSNAHMEN

- Informationen zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung: [www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/eo-msv/grundlagen-und-gesetze/betreuung-beeintraechtigte-kinder/faq-betreuende-angehoerige.html](http://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/eo-msv/grundlagen-und-gesetze/betreuung-beeintraechtigte-kinder/faq-betreuende-angehoerige.html)
- **Info-workcare.ch** will als erste nationale Plattform die Vereinbarkeit einer Berufstätigkeit mit der Betreuung von Angehörigen erleichtern: [www.info-workcare.ch/de](http://www.info-workcare.ch/de)
- Broschüre des Instituts Unternehmensentwicklung der **Berner Fachhochschule** zur Angehörigenbetreuung in der Schweiz: [https://uploads-ssl.webflow.com/5f6caf3ef24ea85fae2e0d54/5fd769384f71091d67eb8286\\_Brosch\\_Angehoerigenbetreuung\\_Web.pdf](https://uploads-ssl.webflow.com/5f6caf3ef24ea85fae2e0d54/5fd769384f71091d67eb8286_Brosch_Angehoerigenbetreuung_Web.pdf)

- **Berufundfamilie:** Eltern pflegen. So können Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen - Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik:  
[https://uploads-ssl.webflow.com/5f6caf3ef24ea85fae2e0d54/5fd769aa5ce7f003b8641c42\\_eltern\\_pflegen\\_info\\_fuer\\_arbeitgebende.pdf](https://uploads-ssl.webflow.com/5f6caf3ef24ea85fae2e0d54/5fd769aa5ce7f003b8641c42_eltern_pflegen_info_fuer_arbeitgebende.pdf)
- **Pro Familia Schweiz:** Die Beispiele Guter Praxis von Unternehmen aus der ganzen Schweiz zeigen, welche Massnahmen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben wirksam sind und wie sie umgesetzt werden können:  
[www.profamilia.ch/unternehmen-verwaltungen/beispiele-guter-praxis](http://www.profamilia.ch/unternehmen-verwaltungen/beispiele-guter-praxis)
- Der Dachverband **Interessengemeinschaft Angehörigenbetreuung** gewährleistet einen Austausch zwischen den Mitgliedern und ist die kompetente Anlaufstelle bezüglich aller Anliegen der betreuenden Angehörigen in der Schweiz:  
[www.cipa-igab.ch/de/startseite/](http://www.cipa-igab.ch/de/startseite/)
- **Solicare** bietet Lohn und professionelle Unterstützung für die Pflege von Angehörigen: [www.solicare.ch](http://www.solicare.ch)
- BAG (2019): Massnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung in Unternehmen der Schweiz:  
[www.aramis.admin.ch/Default?DocumentID=65923&Load=true](http://www.aramis.admin.ch/Default?DocumentID=65923&Load=true)
- **HR Today:** Unterstützung für Mitarbeitende, die Angehörige pflegen: [www.hrtoday.ch/de/article/unterst-tzung-f-r-mitarbeitende-die-angeh-rige-pflegen](http://www.hrtoday.ch/de/article/unterst-tzung-f-r-mitarbeitende-die-angeh-rige-pflegen)
- **Alzheimer Schweiz:** Unterstützung für pflegende Angehörige von Menschen mit Alzheimer: <https://alzguide.ch/>

## SCHLUSSFOLGERUNG

Insgesamt lässt sich sagen, dass die Förderung der Vereinbarkeit von Angehörigenbetreuung und Erwerbstätigkeit in Unternehmen aus Sicht der Arbeitgebenden viele Vorteile mit sich bringt und es sich daher lohnt, in diese Thematik zu investieren.

Wir vertreten die Ansicht, dass es Mitarbeitenden durch eine offene Kommunikation zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden sowie der Einführung von nützlichen Vereinbarkeitsmassnahmen ermöglicht werden kann, ihre Erwerbstätigkeit mit der Pflege von Angehörigen unter einen Hut zu bringen.

Die Unternehmen und Organisationen sollten den Mut haben, neues auszuprobieren und Massnahmen zugunsten ihrer Mitarbeitenden einzuführen. Damit zeigen sie, dass sie die soziale Verantwortung ihrer Mitarbeitenden wertschätzen.

Weder die Dauer noch der Umfang der Pflegebedürftigkeit ist vorhersehbar. Es ist daher empfehlenswert, den Bedarf der Massnahmen für die konkrete Person von Zeit zu Zeit zu kontrollieren und allenfalls anzupassen.

Die Angehörigenpflege sollte nicht als Selbstverständlichkeit angesehen werden, da sie emotional, körperlich und psychisch belastend sein kann. Sie stellt eine grosse Herausforderung für die Pflegenden dar, weshalb diese von spezialisierten Organisationen beraten werden müssen.

---

*Bern, Januar 2023*

## BIBLIOGRAFIE

Bericht des Bundesrates. (2017). Unterstützung für betreuende und pflegende Angehörige, Situationsanalyse und Handlungsbedarf für die Schweiz.

Berner Fachhochschule. (2017). Angehörigenbetreuung in der Schweiz: Bestandesaufnahme und Zukunftskonzept zur Förderung betrieblicher Hilfsmittel für betreuende Personen.

Berufundfamilie. (2009). Eltern pflegen: So können Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen - Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik. ([https://uploads-ssl.webflow.com/5f6caf3ef24ea85fae2e0d54/5fd769aa5ce7f003b8641c42\\_eltern\\_pfliegen\\_info\\_fuer\\_arbeitgebende.pdf](https://uploads-ssl.webflow.com/5f6caf3ef24ea85fae2e0d54/5fd769aa5ce7f003b8641c42_eltern_pfliegen_info_fuer_arbeitgebende.pdf) abgerufen am 20.12.22)

Bundesamt für Statistik BFS. (2018). Schweizerische Gesundheitsbefragung 2017.

Bundesamt für Statistik BFS. (2021). Familien in der Schweiz: Statistischer Bericht 2021.

Bundesrat. (2019). Botschaft zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung (BBl 19.027).

(<https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2019/1504/de> abgerufen am 20.12.2022)

Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel. Angehörigenbetreuung.  
(<https://www.familienfreundliche-wirtschaftsregion-basel.ch/umsetzen/beratung-anbieten/angehoerigenbetreuung>  
abgerufen am 20.12.22)

Gnaegi, Philippe & Hoch, Nadine. (2022). Familienpolitik in der Schweiz.  
Zürich: Schulthess.

Home Instead. (2011). Wenn die Kraft ausgeht: Ein Ratgeber für  
pflegende Angehörige.  
([https://www.homeinstead.ch/Portals/0/adam/Content/Home%20Instead%203/Booklet/HomelInstead\\_Ratgeber.pdf](https://www.homeinstead.ch/Portals/0/adam/Content/Home%20Instead%203/Booklet/HomelInstead_Ratgeber.pdf) abgerufen am  
25.01.23)

Info work + care. Sich informieren. (<https://www.info-workcare.ch/de/page/sich-informieren> abgerufen am 20.12.22)

Obligationenrecht vom 30. März 1911, SR 220.

Pro Familia Schweiz. Pflegende Angehörige.  
([https://www.profamilia.ch/images/Downloads/Factsheets/Factsheet\\_Proches\\_aidants\\_-\\_DE.pdf](https://www.profamilia.ch/images/Downloads/Factsheets/Factsheet_Proches_aidants_-_DE.pdf) abgerufen am 20.12.22)

Travail.Suisse. (2023). «Barometer Gute Arbeit» Qualität der  
Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmenden -  
Ergebnisse für das Jahr 2023.  
Berner Fachhochschule. Departement Soziale Arbeit.  
(<https://www.travailsuisse.ch/de/barometer>, abgerufen am  
15.11.23)